

青年编委的遴选与管理

——以《放射学实践》杂志为例

石鹤 汪晓 杨岷 艾文霞 明桥

华中科技大学同济医学院附属同济医院《放射学实践》编辑部,430030,武汉

摘要 组建青年编委会是提高科技期刊工作效率、提升期刊发展活力的有效途径。《放射学实践》杂志2018年组建了首届青年编委会,近2年来,青年编委在审稿、约稿组稿、期刊宣传等方面发挥了重要作用,大大提升了杂志活力。文章对该刊遴选及管理青年编委的过程、方法和经验进行总结、分析,旨在为科技期刊组建和管理青年编委会提供相关参考。

关键词 青年编委;科技期刊;遴选;管理

Selection and management of young editorial boards: taking *Journal of Radiology Practice* as an example//SHI He, WANG Xiao, YANG Min, AI Wenxia, MING Qiao

Abstract Forming a youth editorial committee is an effective way to improve the efficiency of scientific journals, and thus enhance the vitality of magazine development. “*Radiology Practice*” established the first young editorial committee in 2018. For more than one year, the young editorial committee has play important role in reviewing manuscripts and inviting papers, journal publicity. This paper summarizes and analyzes the process, methods and experience of selecting and managing the young editorial board of this journal, aims to provide relevant reference for the establishment and management of the young editorial committee of scientific journals.

Keywords young editorial board; scientific journal; selection; management

Authors' address Editorial Department of Radiologic Practice, Tongji Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, 430030, Wuhan, China.

DOI:10.16811/j.cnki.1001-4314.2019.06.021

《放射学实践》为医学影像类科技期刊,专业性强,年均接受自由投稿近1500篇,且投稿量有逐年递增的趋势,传统编委已无法完成常规的审稿、约稿组稿、组织专题等基本工作,更无法满足期刊发展对编委的其他要求,对编委会的改革显得尤为迫切。部分科技期刊组建青年编委会,并取得一定成效^[1-3],本刊在借鉴其他科技期刊成功经验的基础上,结合自身特点,于2018年组建了青年编委会,成立近2年以来取得了较好的效果,为提高期刊的工作效率和提升期刊发展活力发挥了重要作用。本文对本刊青年编委的遴选及管理实践过程中的方法、经验进行总结、报道,旨在为科技期刊青年编委会的组建和管理提供相关参考,促进科技期刊的发展。

1 青年编委的遴选

本刊对青年编委的遴选采用公开招聘,择优录取的方式。通过纸质版杂志、网站、微信公众号、行业内网站等多渠道广泛发布青年编委招聘函。本刊对青年编委的遴选条件包括:1)从事医学影像学临床相关工作,有明确的专业研究方向,副高级以上职称或具备博士学位(有专业特长者可适当放宽),45周岁以下(优秀者年龄可适度放宽);2)在国际重要影像类期刊发表影响因子2.0以上学术论文1篇或在《中华放射学杂志》发表2篇或在《放射学实践》杂志发表5篇以上论文,申请者本人以第一负责人主持过国家级科研项目者优先;3)能熟练应用计算机和网络,通过网络投稿、审稿,熟练使用国内外重要期刊和数据库检索科研信息;具有较好的中英文专业论文写作能力,积极为《放射学实践》杂志撰写论文,熟练掌握统计学知识者优先;4)治学严谨,有一定行业影响力,有较强的组织能力和社会活动能力,乐于奉献,热心杂志工作。

本刊发布招聘公告后,业内青年学者踊跃报名,根据择优录取的原则并结合杂志自身的实际需求,选聘了80位青年编委,平均年龄为41.5岁,其中中级职称10人,副高职称56人,正高职称14人。笔者总结、分析本刊青年编委遴选的经验,认为以下3点最为重要。

1.1 公开招聘,择优录取

公开招聘是青年编委会不同于传统编委会并能对其进行有效管理的根本保障,必须坚持,否则难以保证青年编委对期刊工作的持续热情和长效发展。青年编委会应尽量避免关系推荐和行政任命,一方面能够体现期刊相对强势的地位,为后期的规范化管理打下基础,另一方面,公开招聘的方式多为青年学者主动申请,表达其参与期刊工作的愿望,一定程度上保证了其参与期刊工作的积极性。

相比于公开招聘,择优录取也同样重要。在青年编委的录取过程中,可能会出现关系推荐或强加任命的情况,此时编辑部应将被推荐的候选人与其他候选人一视同仁,只有保证公平、公正的录取原则,才能保证青年编委的质量,青年学者的自身条件是录取过程中的唯一参考标准,保证不受外界环境和其他人为因素的干扰。

1.2 不宜只以职称/学历为遴选标准,青年编委社会

兼职或行政职务不宜过多 在遴选青年编委的过程中,不宜只以高级职称/博士学位为参考标准。考核候选青年编委的学术实力和科研成果可以参照职称/学历,但不能只以职称/学历为唯一标准,还应考虑其发表论文的质量和数量、是否担任过国家级或省部级基金或课题的负责人等。编辑部要擅于挖掘学术潜力大但暂时未形成较大影响力的青年学者,在满足基本要求的基础上,还需继续多途径、多方式考察其学术和科研实力,并应留有余地。

另外,笔者认为青年编委不能有过多社会兼职或行政职务也是必须要考虑的因素。有过多社会兼职或行政职务的学者其学术成长与发展需求不迫切,参与期刊工作的动力不足,另外由于时间和精力限制,常无法按时、保质保量地完成编辑部分配的任务,使其在期刊工作中的作用不能得到有效发挥。

1.3 需根据杂志的实际需求遴选,适当放宽招聘条件

医学科技期刊青年编委的遴选在借鉴其他杂志成功经验的同时,一定要结合自身的实际需求进行综合考虑,对期刊发展急需或缺口较大的人才应适当予以倾斜。适当放宽招聘条件是为了吸引更多青年学者报名,从中遴选出有专业特长或杂志急需的人才,此时编辑部应打破常规,只要满足基本条件,就可以予以聘用,不拘一格用人才。

2 青年编委的管理

青年编委选定后,对青年编委的管理成为可否取得成效的关键,其中相关制度的建立和实施尤为重要,如何根据期刊自身特点对青年编委进行考核是重中之重。传统编委与期刊相比,处于较强势的地位,对其进行奖励或惩罚往往难以起到相应的作用,更多流于形式。但青年编委与传统编委不同,其与期刊的关系更多的是聘用与受聘用,这为科技期刊对青年编委进行有效管理提供了基础。本刊对青年编委的管理主要体现在以下4个方面。

2.1 采用评分制对青年编委进行考核 参考新创办期刊《结核病与肺部健康杂志》对编委的考核方法^[7],本刊采用评分制对青年编委进行考核,每年一次,具体考核标准及分值见表1(总分6分为及格,10分以上为优秀),评分规则为:1) 审稿。根据本刊审稿规范客观、公正、及时审理稿件,对作者来稿提出中肯且完善的修改意见或令人信服的退稿意见,本刊根据实际情况进行评分,分值可为0、1、2、3分。2) 撰稿、组稿。以第一作者或通信作者抑或以专家荐稿的名义推荐优秀作者在本刊发表论著、评论、行业信息等原创性文稿或质量较高、较新的综述,2分/篇;为本刊微信公

众号撰写原创文稿,1分/篇,最多2分;组织策划专题(包括1篇专家述评,1~2篇综述,3~8篇相关论著),5分/个。3) 订阅或推荐他人订阅纸质期刊,至少订阅1套全年杂志,0.05分/册,最多2分。4) 与本刊合办会议或继续教育培训,1.5分/次,最多3分。5) 及时向本刊传递行业动态、重要科研课题立项信息,积极反馈读者、作者意见,为杂志发展献计献策。通过以上途径提供的意见被本刊采纳者,1分/条,最多2分。

表1 《放射学实践》杂志青年编委考核评分表

考核事项	考核标准	分值	说明
审稿	客观、公正、及时完成稿件审理工作	3分	按照实际完成情况进行评分,最高3分
撰稿	在本刊成功发表论著、综述	2分/篇	总分值不限
公众号文稿	在本刊微信公众号成功发表原创性文稿	1分/篇	最多2分
组织专题	成功策划、出版专题	5分/个	总分值不限
订阅	至少订阅1套全年杂志	0.05分/册	最多2分
合办会议或培训	与本刊成功合办会议或培训班	1.5分/次	最多3分
献计献策	提供的意见被本刊采纳	1分/条	最多2分

本刊实行的评分制度提出了具体的量化指标和分值,对青年编委的考核更加细化,可操作性更强,只要完成编辑部交给的任务,基本上可以达到6分的及格评分,但要达到10分以上有一定难度。值得说明的是,为体现约稿、组织专题的重要性,对这2个考核指标的总分值未设上限(其他考核指标均设置了分值上限),目的是鼓励青年编委多为本刊提供优质稿件。这样的评分制度可充分调动青年编委的积极性,通过明确的要求来强化青年编委的责任意识。

2.2 建立微信群加强与青年编委的沟通和互动 相对于传统编委,青年编委整体年轻化,互联网技术应用能力较强,更加熟悉网络化工具和社交媒体,能够深度参与到网络化办刊过程,利用社交工具及时分享最新的学术信息与学术动态^[1]。为了更好地与青年编委进行沟通,同时更好地开展工作,期刊可以建立多种形式的微信群和子群。本刊主要利用微信群的方式与青年编委进行沟通和互动,包括以下3种形式:1) 建立一个包括所有青年编委的大群,此群会定时发布一些关于本刊的信息和影像学界的最新学术动态,包括本刊微信公众号推送的消息,鼓励青年编委在朋友圈中进行转发。同时欢迎青年编委为杂志的发展献计献策,为所有青年编委提供一个畅所欲言、气氛轻松的交

流平台。2) 相关学者认为,微信群分类越细,信息推送的精准度就越高^[5]。本刊参照以上思路按照解剖部位划分分别建立了中枢神经、胸部、腹部、骨骼肌肉4个子群,4名编辑各管理一个子群,与各个系统的青年编委进行沟通和联系,这样编辑与所管理的青年编委可以进行更高效的沟通。3) 本刊还通过微信群的方式进行专题约稿和组稿。首先确立专题主题和约稿对象,邀请拟进行撰稿的青年编委入群,此种方式的约稿效率明显高于传统的通过邮件和电话约稿的方式。由于专题约稿对稿件质量要求较高,时间紧、任务重,同时为了避免内容重复,编辑与青年编委的及时沟通显得尤为必要。采用此种约稿方式,相应编辑可以与青年编委实时沟通稿件撰写进度,青年编委确定好标题后可以立即发送到微信群中,其他青年编委看到后会规避此标题,同时编辑可以实时发布提醒消息,提醒青年编委及时交稿,免除了需要一个个打电话或邮件催稿的麻烦,大大提高了约稿效率。

以上通过微信群进行沟通的方式在传统编委身上难以实现,因为很多传统编委身兼多职,没有时间和精力在微信群中沟通和互动,另外,很多传统编委因年龄和习惯,对手机的某些应用还不熟悉。而科技期刊通过建立多种形式的微信群加强与青年编委的联系和沟通,可明显提高工作效率和效果。

2.3 采用相应的激励和惩罚机制对青年编委进行约束 传统编委会经过多年的发展已经形成了较为成熟的管理制度,但由于传统编委会成员的特殊性,导致相应管理制度难以落实,流于形式。青年编委会具备落实管理制度的相应特征,编辑部可制定针对青年编委会的相关管理制度,主要包括激励机制和约束机制,科学的激励及约束机制是对青年编委进行有效管理并保障其能持续发挥作用的基础。首先,应以设置正向的激励机制为主,为优秀的青年编委提供各种奖励与优质的服务。本刊对青年编委的正向激励主要表现在以下几个方面:1) 在青年编委完成杂志布置的任务后按照多劳多得的原则给予适当的物质奖励,根据审稿数量、审稿质量,以及参与编辑部相关工作情况支付报酬,如审稿费、稿酬、版面费优惠等。青年编委本人撰写或推荐的优秀稿件优先审稿、优先刊登。2) 借助杂志微信公众号、网站定期介绍青年编委及其科研成果、学术成就,让更多的读者熟悉他们,提升其学术声誉。3) 为连续3年考核均为优秀者(考核总分在10分以上)颁发优秀青年编委证书,进入下届正式编委的候选名单。

虽然对青年编委的管理应以正向激励为主,但设置相关的约束制度及惩罚措施也是必不可少的。本刊

明确规定了青年编委的工作职责及内容,对尚未达到要求或无法完成相关任务者需采取相应的惩罚措施,如长期审稿拖延、频繁拒审等直接评为年度考核不及格;连续2年考核不及格者(考核总分在6分以下)自动退出青年编委会,退出后2年内不得再入本刊编委会。

2.4 加强对青年编委的指导和培训 青年编委由于各方面经验的不足,编辑部需帮助其快速步入正轨,最大程度发挥其效用,主要形式为指导和培训。青年编委与期刊的主要沟通方式并非面对面交流,所以对青年编委进行指导成为一种常用的方式。比较可行的方法是为青年编委提供具体工作指导意见和通过电话一对一沟通指导等方式,前者适用于所有青年编委,后者适用于需要特殊帮助或对其有特殊要求的青年编委。出于以上考虑,本刊邀请资深编辑和优秀审稿专家联合编写了《放射学实践青年编委审稿要求》,发送给每位青年编委,要求其认真学习。此文件详细介绍了本刊的审稿要求,对论文各部分的审稿提出了具体的指导意见,包括文章的科学性和创新性如何评价,统计学分析方法的选择、结果的表述是否正确,图表是否合乎规范,如何撰写审稿意见、退稿意见及修改意见等,可全方位、更细致地指导青年编委审稿。另外,本刊对审稿速度较慢的青年编委适时提醒,对审稿质量不佳或未达到本刊要求的青年编委,由资深编辑或优秀审稿专家对其进行一对一指导。因此,编辑部需及时分析青年编委的审稿时间和质量,评价青年编委审稿的公平公正性,定期汇总分析所有青年编委的审稿工作情况^[6]。需要注意的是,由于部分青年编委缺乏相应的审稿工作经验,尤其是初期,可能会出现审稿过严或过松、用稿或退稿标准把握不准等现象,本刊对所有由青年编委初审的稿件,都要由主编或有经验的传统编委对稿件的最终录用与否进行把关,以消除上述负面影响,并将最终的审稿意见反馈给青年编委,供其学习参考。

另一种方式是开展形式多样的培训,通过面对面的授课与交流,帮助青年编委提高工作能力。对青年编委进行培训,可培养其责任感、提升其审稿水平及科研写作能力等,同时可为其提供贴心服务;培训形式包括输出式、互动式、参与式等,培训内容包括如何审稿的培训和为个人发展提供的培训等^[7]。2018年本刊与国内影像医学类最具影响力的期刊《中华放射学杂志》联合开展审稿专家高级培训班,邀请所有青年编委参加,通过2种期刊优秀审稿专家的详细讲解,帮助青年编委提高审稿能力。此外,本刊还利用各种机会和场合对青年编委进行培训,如在编辑部每年举办的各种学

术会议上安排专门时间对青年编委进行培训。

青年编委处在学术发展的上升期和关键期,编辑部通过对其进行指导和培训,一方面可以使其更快地适应期刊工作,另一方面,通过指导和培训,青年编委的能力会得到快速提升,也能通过此种方式认识更多知名专家,提升学术地位。在青年编委成长的道路上,弱冠时的雪中送炭远胜于成功后的锦上添花,对于编辑部给予的这种帮助,会让青年编委受益终生,加深青年编委与期刊之间的感情,随着青年编委学术地位的不断提升,可以给期刊带来更多的学术资源,积蓄潜在的人脉资源,促进期刊的可持续发展。

3 青年编委发挥的重要作用

本刊在2018年组建青年编委会,成立近2年以来,取得了明显成效,具体体现在以下方面。

1) 审稿。稿件初审是编辑部审稿工作的重点,也是工作量最大的审稿环节,青年编委参与稿件初审工作,与传统编委相比,明显加快了审稿速度,而且绝大多数青年编委经过指导和培训后均能胜任初审工作。本刊80位青年编委中75位参与了初审工作,共审稿1 052篇次,每位青年编委的平均审稿数量超过14篇。尤其是2019年以来,青年编委承担了70%以上的初审工作。青年编委基本上能在规定的时间(2周以内)完成审稿工作,极少青年编委拒审,极大地缓解了困扰编辑部多年的审稿难和审稿慢的问题。如人工智能是近年来的研究热点,本刊招聘了多位从事人工智能研究且取得一定成就的青年编委,复旦大学附属华东医院李铭教授是其中的佼佼者,1年多以来为本刊审理了近30篇人工智能方面的稿件,审稿及时,所提的退修意见或退稿意见专业、具体,获得编辑部和作者的一致好评。

2) 约稿组稿。约稿组稿是考核青年编委的关键指标,自实行评分制对青年编委进行考核以来,很多青年编委自己或让学生为本刊投稿,抑或推荐优秀稿件,此类稿件数量明显增多,且大部分稿件质量较好。2018年以来,青年编委直接相关(本人、学生或推荐投稿)的稿件共成功发表61篇,已成为本刊最重要的约稿来源,远超传统编委;另外,多位青年编委还为本刊组织的专题撰稿,丰富了专题稿件来源。仍以人工智能研究领域为例,2018年以来,本刊已组织4期有关人工智能的专题,共刊发论文26篇,其中青年编委撰稿13篇。青年编委撰稿已成为本刊专题稿件最重要的来源,尤其是在一些新兴研究领域更是如此。

3) 微信公众号的运营。本刊自青年编委会成立以来,鼓励青年编委撰写适合在微信公众号发表的原

创性文稿,已有数位青年编委为本刊微信公众号撰稿,且此类推送消息的阅读量较高,取得初步成效;另外,鼓励青年编委本人及推荐他人关注本刊的微信公众号,为粉丝量的快速增长起到了重要作用,2018年度本刊的微信公众号粉丝量增长近2 000人,这对一个关注群体较少的医学影像科技期刊来说,增长数量是很可观的。

4) 期刊宣传。已有多位青年编委订阅纸质期刊,大多数青年编委都积极参加本刊组织的学术会议,众多青年编委在朋友圈转发本刊微信公众号推送的消息等。

4 结束语

对于科技期刊而言,应重用杰出青年学者,组建青年编委会,不拘一格用人才。本刊的实践证明,青年编委的加入,增强了期刊的活力与执行力,较传统编委可多方位参与期刊工作,大大提高了工作效率,并为编委会储备了后备力量,值得借鉴与推广。对青年编委的遴选和管理是发挥其作用的重要保障,科技期刊应建立切实可行的遴选和管理制度并保证执行到位,并在实践中不断完善相关制度,提高青年编委的工作积极性,为期刊打造一支全新的编委会生力军,为期刊的发展注入更多新鲜血液。

5 参考文献

- [1] 占莉娟,张带荣. 青年编委会:突破传统编委会困境的有效之策[J]. 中国科技期刊研究, 2018, 29(10): 1042
- [2] 李丹霞,黄崇亚,王明旭,等. 青年编辑委员会在科技期刊发展中的意义:以《中国医学伦理学》杂志为例[J]. 编辑学报, 2018, 30(5): 513
- [3] 张琪,王艳秀,肖依依,等. 青年编委会对科技期刊长效发展的作用:以《含能材料》为例[J]. 中国科技期刊研究, 2019, 30(4): 400
- [4] 郭萌,范永德,李敬文,等. 编委考核、激励措施助推新创办期刊影响力快速提升:以《结核病与肺部健康杂志》为例[J]. 中国科技期刊研究, 2018, 29(8): 798
- [5] 杨臻峰,李娜,郑民,等. 科技期刊借助微信平台拓展服务模式的探索:以《药学进展》办刊实践为例[J]. 编辑学报, 2016, 28(6): 584
- [6] 蔡斐,李明敏,徐晓,等. 青年编委的遴选及其在期刊审稿过程中的作用[J]. 中国科技期刊研究, 2017, 28(9): 856
- [7] 房玉新,金昕,方祎,等. 科技期刊应注重开展编委及审稿人的培训活动[J]. 编辑学报, 2019, 31(2): 234
(2019-06-25 收稿;2019-10-12 修回)